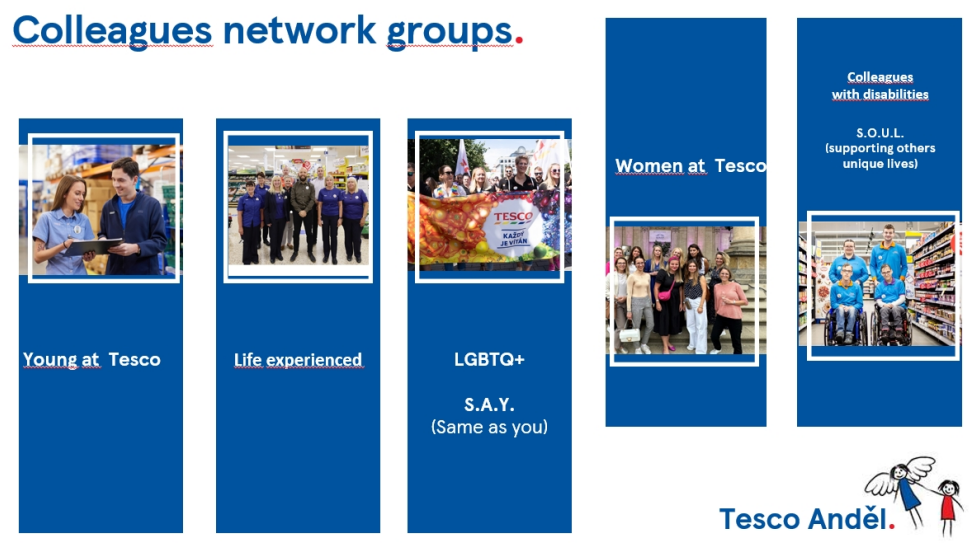


DEI: PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE Z ČESKÉ REPUBLIKY

V Tescu je vítán každý



V SEMwell máme to potěšení Vám představit iniciativu projektové manažerky Markéty Kyštákové z české pobočky firmy Tesco. Markéta nám představila její projekt.

Tesco - společnost, kde lidé jsou středem všeho

Ve společnosti Tesco jsou lidé středem všeho, co děláme, co dodáváme našim zákazníkům, jak pomáháme komunitám v oblastech, kde se nacházejí naše obchody, a jak chráníme naši planetu. V rámci našeho podnikání se snažíme být společností, která odráží rozmanitost našich kolegů, zákazníků a komunit, v nichž působíme. Jedinečnost každého z nás nás neustále motivuje k rozvoji naší firemní kultury, kde je každý vítán a kde je kladen důraz na otevřenost.

Chceme být společností, která odráží rozmanitost našich zákazníků a komunit, v nichž působíme. Jedinečnost každého z nás nás motivuje k budování firemní kultury, která klade důraz na otevřenost, vytváří bezpečné místo a prostředí.

Jednou z našich největších ambicí v tomto roce je zaměřit se na mladou generaci - přilákat ji, udržet si ji a rozvíjet, aby s námi rostla a chtěla u nás zůstat. Naše meziroční údaje ukazují, že v porovnání s celostátním průměrem zaměstnáváme méně lidí v produktivním věku 18-24 let. Pracovní skupiny a sítě zaměstnanců nám pomáhají budovat inkluzivní pracoviště, poskytují zpětnou vazbu k našim krokům a posouvají inkluzivní kulturu pozitivním směrem. Nyní se plánujeme zaměřit na stárnoucí generaci 50+, protože víme, že toto téma bude v nadcházejícím období pro mnoho našich kolegů stále aktuálnější.

A jak to děláme?

1. Manažeři slouží jako vzory v oblasti inkluze. V čele společnosti Tesco stojí inkluzivní vedoucí a my si ceníme různorodých talentů v týmech, kde kolegové cítí podporu a mohou

být sami sebou. Prostřednictvím našich vedoucích pracovníků, manažerů a náborových týmů se snažíme získávat, vzdělávat a rozvíjet různorodé talenty různého pohlaví a schopností.

2. Integrace inkluze do všeho, co děláme.

3. Nasloucháme, učíme se a přijímáme opatření. Uznáváme, oslavujeme a oceňujeme odlišnosti našich kolegů.

Dvakrát ročně spouštíme průzkum "Na každém hlase záleží", v němž se všech kolegů ptáme, jaké to je pracovat pro Tesco. Jednání na základě této zpětné vazby je ještě důležitější než její vyslechnutí. Výsledky našeho posledního průzkumu ukazují, že se stáváme stále inkluzivnějším pracovištěm. Jsme hrdí na to, že naše kolegyně a kolegové, kteří se starají o děti, dokonce častěji doporučují společnost Tesco jako dobré místo pro práci ve srovnání s nerůznorodými skupinami.

A co budoucnost?

Budeme i nadále sledovat pokrok při dosahování celkové genderové vyváženosti mezi našimi kolegy a v příštím roce budeme usilovat o dosažení 50% zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Naší prioritou zůstává zvýšit celkový počet mladých kolegů v našich týmech a pomoci jim uspět na jejich cestě.

Vyvineme ještě větší úsilí, abychom zapojili více kolegů se zdravotním postižením a vytvořili vhodné prostředí bez fyzických či psychických bariér. Budeme pokračovat ve zvyšování povědomí oslavami klíčových událostí v kalendáři D&EI.

Budeme pokračovat v každoročním zveřejňování údajů o naší rozmanitosti a začleňování, sdílení našich plánů a pokroku.

Za organizaci SEMwell děkujeme Markétě za sdílení její iniciativy a doufáme, že se tento příklad dobré praxe stane inspirací pro další společnosti nejen v České republice.

Autorka článku: Jana Kyriakou

Iniciativa a příběh: Markéta Kyštáková, People Deployment Manager, Tesco